



CADRE ET DÉONTOLOGIE DU BILAN DE COMPÉTENCES

créé le 01/08/2022

1. CADRE GÉNÉRAL ET PRINCIPES FONDAMENTAUX

Principes fondamentaux

Le bilan de compétences se décline autour de trois principes fondamentaux :

- Individualité et personnalité profonde : connaissance de soi
- Valorisation, renforcement et développement des compétences
- Excellence et performance opérationnelle en cohérence avec les aspirations profondes

L'enjeu du bilan de compétences aujourd'hui est profond. C'est une opportunité, une occasion unique de rassembler expérience professionnelle et projet personnel, d'unifier développement personnel et professionnel. Le bilan de compétences tel que nous le pratiquons donne sens et cohérence à un projet de vie, renforce la motivation et l'implication.

Véritable accompagnement professionnel personnalisé, notre bilan de compétences se décline en plusieurs niveaux d'analyse :

- Reconnaissance et compréhension du parcours
- Analyse des besoins, intérêts et compétences
- Introspection et auto-évaluation concernant les motivations, permettant le développement d'un projet personnel et professionnel
- Expérimentation et pratique de la compétence dans la mise en place d'un projet professionnel cohérent
- Intégrer la capacité, le comportement et la représentation associée dans la mise en œuvre du projet professionnel
- Conclusion et feed-back dans le suivi

Cadre général

- Le bilan de compétences est d'une durée maximale de 24 heures
- Dont minimum 4h de travail personnel

(cela peut être beaucoup plus en fonction de l'investissement souhaité et nécessaire)

INCARNE QUI TU ES | 19 rue Louis Blanc 10800 SAINT JULIEN LES VILLAS | contact@incarnequitues.fr
Site internet : incarnequitues.fr | SAS au capital variable de 1000 € | SIRET : 90488478000019 | NAF 7022Z |
RCS Troyes B 904 884 780 | TVA Intracom FR33904884780 | Organisme de formation n°44100110410



- Il s'étend sur une durée maximale de 3 mois
- Les séances font aux alentours de 2h chacune (soit à peu près 10 séances)

2. CADRE JURIDIQUE ET LÉGAL

La finalité du bilan de compétences

Article L.6313-10 du code du travail : « Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences ont pour objet de permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation ».

Ce bilan ne peut être réalisé qu'avec le consentement du travailleur. Le refus d'un salarié d'y consentir ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Les informations demandées au bénéficiaire du bilan doivent présenter un lien direct et nécessaire avec son objet. Le bénéficiaire est tenu d'y répondre de bonne foi. Il est seul destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse qui ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord.

Les personnes chargées de réaliser et de détenir les bilans sont soumises aux dispositions des articles 226-13 et 226-14 du code pénal en ce qui concerne les informations qu'elles détiennent à ce titre.

Le décret n° 2018-1330 du 28 décembre 2018 - Article 2 – Chapitre III – « Catégories d'actions » - Section 2 – « Bilan de compétences » - précise juridiquement les trois phases du bilan de compétences :

- La Phase Préliminaire,
- La Phase d'Investigation,
- La Phase de Conclusions.

3. RÈGLES DÉONTOLOGIQUES



a) Le volontariat de l'utilisateur

Nul ne peut être contraint d'effectuer un bilan de compétences, l'expression du volontariat est inscrite dans les documents de contractualisation. Notons qu'il appartient à l'organisme prestataire de vérifier le volontariat effectif avant d'engager le bilan.

b) Le respect du secret professionnel

Le personnel des centres de bilan de compétences sont tenus au secret professionnel (la violation de celui-ci pouvant être condamné pénalement). Le centre ne doit garder aucune trace nominative des documents ayant servi à réaliser les bilans (destruction immédiate, sauf si lettre signée du bénéficiaire qui demande expressément la conservation un an). Le bénéficiaire peut cependant sur simple demande, demander à ce qu'ils soient conservés un an. Dans un cas précis, il doit adresser au centre de bilan de compétences une lettre recommandée avec accusé de réception (Article R6322-59)

c) La propriété des résultats du Bilan

L'utilisateur est propriétaire des résultats. Ceux-ci sont traduits par un compte-rendu détaillé et un document de synthèse, dont le cadre est fixé par la loi. Le document de synthèse ne peut être transmis à un tiers qu'avec le consentement du salarié.



MODALITÉS DE FINANCEMENT DU BILAN

En fonction de votre situation, votre bilan de compétences peut être financé de différentes manières :

- Compte Personnel de Formation (CPF)
- Fonds de votre entreprise via le plan de développement des compétences (ex-plan de formation)
- Fonds de votre OPCO (Opérateur de Compétences, ex-OPCA)
- Financement Pôle Emploi
- Fonds propres du bénéficiaire
- ...

Votre coach-consultant vous orientera vers des solutions adaptées à votre situation.